

Hoe kun je in de cao en via algemeenverbindendverklaring daarvan de naleving van een cao bevorderen? Een praktische handreiking voor cao-partijen.

Inleiding

Het doel van deze handreiking is tweeledig. Ten eerste strekt zij ertoe te inventariseren wat er zoal in een cao geregeld kan worden ter bevordering van de daadwerkelijke naleving daarvan door werkgevers. Ten tweede strekt zij ertoe aan te geven welke bepalingen over naleving in een cao algemeen verbindend kunnen worden verklaard. Deze handreiking wil cao-partijen wijzen op mogelijkheden waaraan ze wellicht niet eerder hebben gedacht. Dit opdat zij hun verantwoordelijkheid kunnen aanscherpen om te bevorderen dat de afgesproken verplichtingen beter worden nageleefd.

Hieronder leest u de antwoorden op de volgende vragen:

- * Wat hoeft niet te worden geregeld?;
- * Wat kan geregeld worden?;
- * Wat kan wel en niet algemeen verbindend worden verklaard?

Wat hoeft niet geregeld te worden?

In de wet staan al enkele mogelijkheden voor cao-partijen en benadeelde werknemers om actie te ondernemen, in het geval werkgevers al dan niet algemeen verbindend verklaarde bepalingen van een cao, niet naleven.

Hierna zal eerst worden ingegaan op actiemogelijkheden van vakbonden. Daarna zal nader worden ingegaan op actiemogelijkheden voor individuele werknemers. Tot slot zal in deze paragraaf nog aandacht worden besteed aan de bijzondere situatie waarin (buitenlandse) werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander recht dan het Nederlandse, tijdelijk in Nederland arbeid verrichten voor een werkgever die onder het bereik valt van een algemeen verbindend verklaarde cao.

Actiemogelijkheden voor vakbonden

Om te beginnen kunnen vakbonden die een cao hebben afgesloten naleving vorderen van een daardoor gebonden werkgever die de cao overtreedt. Daarnaast of in plaats daarvan kunnen zij ook schadevergoeding eisen. Het gaat daarbij zowel om schade die vakbonden zelf lijden (bijvoorbeeld kosten die door hen gemaakt moeten worden om de cao-bepalingen te handhaven) als die van hun leden. Dit staat in artikel 15 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (hierna: Wet CAO). Artikel 16 van de Wet CAO bepaalt verder dat voor zover de schade uit een ander nadeel dan vermogensschade bestaat (bijvoorbeeld imago-schade), als vergoeding een naar billijkheid te bepalen bedrag verschuldigd is. Tot slot bepaalt artikel 17 van de Wet CAO dat bij cao met betrekking tot de schadevergoeding een voorziening kan worden getroffen, die afwijkt van het bepaalde in de twee hiervoor genoemde artikelen.

Nadat bepalingen van een cao (hierna: "cao") desgevraagd algemeen verbindend zijn verklaard, kunnen vakbonden dergelijke schadevergoedingsacties ook instellen tegen werkgevers die vóór de algemeenverbindendverklaring nog niet gebonden werden door die cao omdat ze geen lid zijn van een werkgeversorganisatie die partij is bij de cao. Dit staat in artikel 3 van de Wet op het

algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (hierna: Wet AVV).

Daarnaast, kunnen vakbonden (en werkgeversorganisaties), nadat een "cao" op hun verzoek algemeen verbindend verklaard is, de minister van SZW verzoeken de Inspectie SZW ondersteuning te laten bieden bij een onderzoek naar de niet-naleving van één of meer van de algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen in een onderneming. De wet AVV stelt daarbij dan wel twee voorwaarden. Ten eerste dat de indieners van het verzoek het vermoeden gegrond achten dat één of meer algemeen verbindend verklaarde bepalingen in een onderneming niet worden nageleefd. En ten tweede dat zij hun verzoek doen met het oog op het instellen van een rechtsvordering op grond van in artikel 3 van de Wet AVV (zie hiervoor). Dit staat in artikel 10 van de Wet AVV. Een schriftelijk verzoek als hier bedoeld kan gericht worden aan: Inspectie SZW t.a.v. Frontoffice/Postbus 820/3500 AV Utrecht. Elektronische meldingen kunnen naar: contact@inspectieszw.nl

Actiemogelijkheden voor individuele werknemers

Indien een werkgever zijn cao-verplichtingen niet naleeft die hij heeft ten opzichte van een werknemer die lid is van een vakbond die partij was bij die cao, dan kan de betrokken werknemer (hierna: de gebonden werknemer) zo nodig in rechte naleving eisen van die verplichting. Dit vloeit voort uit (artikel 9 in combinatie met artikel 12 van) de Wet CAO.

Op grond van (artikel 14 van) de Wet CAO, is de werkgever (tenzij de cao zelf iets anders bepaalt) verplicht de in cao de opgenomen arbeidsvoorwaarden ook aan te bieden aan zijn werknemers die geen lid zijn van een vakbond die partij is bij de cao (hierna: ongebonden werknemers). Die ongebonden werknemers zijn niet verplicht zo'n aanbod te accepteren. Evenmin kunnen zij zelf van hun werkgever eisen dan hij hen zo'n aanbod doet. (Dat kunnen namelijk alleen cao-partijen.) Maar wanneer zo'n ongebonden werknemer een aanbod van de werkgever accepteert om de cao op de met hem gesloten individuele arbeidsovereenkomst toe te passen, dan kan die ook zelf (maar dan op grond van zijn arbeidsovereenkomst) naleving van de aanvaarde cao-bepalingen vorderen. Dat laatste is ook het geval wanneer in de individuele arbeidsovereenkomst een bepaling staat (een zogenaamd incorporatiebeding) dat de cao daarop van toepassing is.

Na algemeenverbindendverklaring van een "cao" kunnen zowel gebonden als ongebonden werknemers de naleving daarvan vorderen op grond van (artikel 3 lid 1 van) de Wet AVV.

Actiemogelijkheden in geval van grensoverschrijdende detachering naar Nederland.

Voor werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander recht dan het Nederlandse, en die tijdelijk gedetacheerd worden bij een in Nederland gevestigde werkgever die onder het bereik valt van een algemeen verbindend verklaarde "cao", bestaat een bijzondere regeling. Deze regeling is tot stand gebracht ter omzetting van Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten. De wet waarmee de Richtlijn is omgezet is de Wet Arbeidsvoorwaarden Grensoverschrijdende Arbeid (hierna: WAGA). Onderdeel van deze wet was een aanpassing van de Wet AVV. Voor zover hier van belang houdt die aanpassing kort gezegd het volgende in. De (in het buitenland gevestigde) werkgever waarmee dergelijke in Nederland gedetacheerde werknemers een arbeidsovereenkomst hebben kan er in rechte op worden aangesproken op die werknemers een bepaald deel van de algemeen verbindend verklaarde "cao" toe te passen waaraan de (in Nederland gevestigde) werkgever waarnaar die werknemers worden gedetacheerd, gebonden is. Dit geldt voor zover die bepalingen gunstiger zijn dan wat ter zake voortvloeit uit het overigens toepasselijke recht. Deze regeling strekt ertoe concurrentievervalsing tegen te gaan. De wet bepaalt echter slechts op een wat hoger abstractieniveau om welk type van cao-bepalingen het hier gaat. Het betreft onder meer bepalingen over de minimumbeloning, daaronder begrepen vergoedingen voor overwerk, over de maximale werktijden en minimale rusttijden en het minimum aantal doorbetaalde vakantiedagen.

Hierna worden deze bepalingen aangeduid met de term: kernbepalingen. Dit staat in artikel 2, lid 6 van de Wet AVV.

Tot slot zij er nog op gewezen dat vakbonden die partij zijn bij een algemeen verbindend verklaarde "cao" in sommige gevallen op grond van onrechtmatige daad schadevergoeding kunnen eisen van onder de werkingssfeer van die algemeen verbindend verklaarde "cao" vallende werkgevers die gebruik maken van de diensten van vanuit het buitenland naar hen gedetacheerde werknemers. Dit kan zich bijvoorbeeld voordoen in het geval het (buitenlandse) bedrijf waarvan zij die gedetacheerden inlenen, de kernbepalingen niet toepast op die gedetacheerde werknemers.

Wat kan zoal geregeld worden?

Het staat cao-partijen vrij in hun cao afspraken te maken om het henzelf gemakkelijker te maken de naleving af te (doen) dwingen van de in de cao vastgelegde rechten en plichten. Deze regelingen worden hierna aangeduid als nalevingsbepalingen of nalevingsregelingen.

Een andere methode waarmee cao-partijen kunnen bevorderen dat onderdelen van hun cao worden nageleefd zoals hen voor ogen staat, is het openen van de mogelijkheid een geschil tussen een werkgever en een werknemer over (de uitleg van de praktische implicaties van) een of meer onderdelen van een cao voor advies voor te leggen aan een daartoe door henzelf ingestelde of aangewezen instantie. Dit type regelingen wordt hierna aangeduid met de term: geschillenregeling.

Hierna zal eerst worden ingegaan op de nalevingsregelingen en enkele meer daaraan gerelateerde hulpbepalingen. Daarna zal ook nog kort worden ingegaan op de geschillenregeling.

Nalevingsregelingen

Nalevingsregelingen kunnen zeer beknopt zijn of juist betrekking hebben op een veelheid van aspecten. Het is aan cao-partijen zelf om te bepalen welke nalevingsbepalingen in hun situatie het meest passend zijn.

Een voorbeeld van een eenvoudige regeling is die waarbij in de cao een orgaan wordt aangewezen dat de juiste naleving dient te bevorderen door het geven van objectieve voorlichting over de inhoud van de cao.

Een ander voorbeeld van een eenvoudige regeling is die waarbij zonder veel nadere uitwerking in wezen slechts wordt bepaald dat een werkgever een in die regeling omschreven vergoeding moet betalen indien hij in het kader van bevordering van de naleving van een of meer bepalingen van een cao desgevraagd weigert binnen een in die regeling genoemde termijn bepaalde in die regeling genoemde schriftelijke stukken te overleggen aan een in die regeling genoemde partij (bijvoorbeeld een controleorgaan of een van de partijen bij de cao). Dit mag echter alleen betrekking hebben op gegevens waaruit blijkt of specifieke cao-bepalingen (bijvoorbeeld die over de minimale beloning) zijn nageleefd.

Verdergaande vormen van nalevingsregelingen zijn die waarbij cao-partijen een orgaan aanwijzen dat bevoegd is om namens hen de naleving van de cao te bevorderen en waarbij tevens nader in de cao of een bijlage daarbij is uitgewerkt hoe dat dan in zijn werk gaat. Daar waar gegeven de situatie in de sector zo'n meer uitgebreide regeling meerwaarde heeft geïndiceerd is, lijkt het verstandig dat cao-partijen voorafgaande aan de nadere uitwerking van hun regeling gezamenlijke antwoorden geven op de navolgende vragen:

- Op welke bepalingen uit de cao moet de naleving zich richten?;
- Wie moet belast worden met het uitvoeren van het onderzoek of een cao(bepaling) is geschonden?;
- Welke signalen vormen wel en geen aanleiding voor zo'n onderzoek?;

- Wie is bevoegd een onderzoek in te stellen en wie tot het opleggen van een sanctie of het instellen van een rechtsvordering?;
- Welke gegevens dienen werkgevers te administreren om controle mogelijk te maken en welke gegevens moeten zij op aanvraag beschikbaar stellen?;
- Welke andere bronnen kunnen helpen om tot een oordeel te komen over een schending van de cao?;
- Welke sancties zouden kunnen worden opgelegd?

In bijlage 1 vindt u voorbeeldbepalingen over onder andere de volgende onderwerpen:

- de instelling, financiering en principes in acht te nemen door een controleorgaan;
- verplichtingen tot gegevensverstrekking;
- regels rond controles ter plaatse;
- regels rond de sanctionering van schendingen van de cao.

Deze zijn nagenoeg alle gebaseerd op cao-bepalingen die in het verleden algemeen verbindend zijn verklaard.

Opmerking verdient hier nog dat na het moment waarop een besluit tot algemeenverbindend-verklaring is geëindigd, een bij cao ingesteld nalevingsorgaan jegens een niet door de cao gebonden werkgever, alleen nog maar acties kan ondernemen voor schendingen gepleegd tijdens de looptijd van het avv-besluit.

Zoals in de vorige paragraaf aangegeven zijn bepaalde buitenlandse werkgevers die hun werknemers detacheren bij Nederlandse werkgevers gehouden de zogenoemde kernbepalingen van een algemeen verbindend verklaarde "cao" op hen toe te passen. Om geen misverstand te laten bestaan welke cao-bepalingen voor wie gelden is het van groot belang dat cao-partijen zo goed als mogelijk duidelijk maken welke cao-bepalingen zij aanmerken als WAGA-kernbepalingen. Bijvoorbeeld door in een bijlage van de cao te vermelden welke cao-bepalingen ook voor deze groep werkenden gelden. Die duidelijkheid wordt uiteraard nog verder versterkt indien cao-partijen de desbetreffende teksten ook in de taal van bedoelde buitenlandse werkgevers publiceren. Dat kan, bijvoorbeeld op de daartoe door SZW aan sociale partners beschikbaar gestelde website: <http://cao.szw.nl>, onderdeel "Posting of workers".

Opmerking verdient hierbij nog wel dat in geval van een geschil hierover de rechter zelf nog wel zal moeten beoordelen of die cao-bepalingen die door cao-partijen worden aangemerkt als WAGA-kernbepalingen, ook echt aangemerkt kunnen worden als kernbepalingen in de zin van (artikel 2 lid 6 van) de Wet AVV. Immers cao-partijen zijn niet bevoegd de reikwijdte van dat wettelijke begrip op te rekken.

Tot slot kan het soms vanuit een oogpunt van tegengaan van de inschakeling van malafide uitzendbureaus verstandig zijn in de cao een bepaling op te nemen die werkgevers verbiedt uitzendkrachten in te huren van uitzendbureaus die niet over een certificaat (bijvoorbeeld gebaseerd op nationale normen NEN 4400-1 en 4400-2) beschikken, waaruit blijkt dat die de regels naleven inzake afdracht van loonheffing en omzetbelasting, naleving wettelijk minimumloonbetaling en het legaal laten verrichten van arbeid. Zie bijlage 2 voor een voorbeeld van zo'n bepaling. Op het niet naleven van zo'n bepaling kunnen sancties gesteld worden, bijvoorbeeld door te bepalen dat bij niet naleving een bepaalde forfaitaire boete verschuldigd is.

Geschillenregelingen

Zoals hierboven al aangegeven kunnen cao-partijen ook besluiten de naleving van hun cao te faciliteren door het bieden van de mogelijkheid een geschil tussen een werkgever en een werknemer over de toepassing van een of meer onderdelen van de cao voor advies voor te leggen aan een door hen daarvoor ingestelde of aangewezen instantie (hierna aangeduid als: de geschillencommissie). Belangrijk voordeel van dit type regelingen is dat zij voorkomen dat geschillen meteen moet worden voorgelegd aan de burgerlijke rechter. Opmerking verdient hier

nog dat ook wanneer het advies van zo'n geschillencommissie op verzoek van beide partijen wordt uitgebracht in de vorm van een bindend advies, dit onverlet laat dat de rechter dat desgevraagd kan toetsen op de vraag of er ernstige gebreken aan de inhoud of wijze van totstandkoming daarvan kleven.

Wat kan wel en niet algemeen verbindend worden verklaard?

Hierna zal eerst worden ingegaan op de mogelijkheden tot algemeenverbindendverklaring van bovenbedoelde nalevingsregelingen. Daarna zal nog wat gezegd worden over de mogelijkheden tot algemeenverbindendverklaring van geschillenregelingen.

Nalevingsregelingen

Deze kunnen in beginsel algemeen verbindend worden verklaard ook als ze betrekking hebben op de naleving van de zogenaamde (WAGA-)kernbepalingen van de cao of op bepalingen uit een cao die de oprichting en werking regelt van een stichting ter beheer van een fonds.

Hoofregel is immers dat cao-bepalingen waarvan algemeenverbindendverklaring door de Wet AVV niet is uitgesloten en die niet kennelijk in strijd zijn met het overige recht of het Toetsingskader AVV, voor algemeenverbindendverklaring in aanmerking komen.

Voor wat de beleidsmatige grenzen van het speelveld betreft, is vooral het Toetsingskader AVV van belang. Belangrijk uitgangspunt daarvan is dat bepalingen die een te grote benadeling teweeg brengen aan de rechtmatige belangen van derden niet voor algemeenverbindendverklaring in aanmerking komen. Dit verklaart dat hoe ingrijpender de regeling is, hoe groter de kans dat daartegen bedenkingen worden ingebracht.

Wanneer sprake is van een te grote benadeling van de rechtmatige belangen van derden, is vaak niet op voorhand te zeggen. Dit omdat het ook afhankelijk is van de formulering van de cao-bepaling en de concrete situatie in de betrokken branche.

Aan paragraaf 5.2 van het Toetsingskader AVV (hierna: TK AVV), die gezien kan worden als een nadere concretisering van deze norm, kunnen wel meer concrete vuistregels ontleend worden.

Negatief geformuleerd komen met name op grond daarvan bij dit type regelingen in beginsel in elk geval niet voor avv in aanmerking:

* bepalingen die een controleorgaan de bevoegdheid geven schadevergoeding te verlangen of een boete op te leggen wegens niet nakoming zonder dat daarbij een voorziening is getroffen om te voorkomen dat cao-partijen voor dezelfde overtredingen ook nog een vergelijkbare vordering in kunnen stellen;

* bepalingen die het controleorgaan te veel invloed geven doordat ze de bevoegdheden daarvan te open formuleren of dat orgaan te veel vrijheid geven om ingrijpende uitvoeringsmaatregelen vast te stellen;

* bepalingen waarin de plicht tot het verstrekken van gegevens niet beperkt blijft tot informatie nodig voor het kunnen vaststellen van de correctheid van de naleving, maar bijvoorbeeld ook concurrentiegevoelige gegevens betreffen, zoals omzetgegevens;

* bepalingen inzake het kunnen uitvoeren van een controle ter plaatse zonder dat de bevoegdheid daartoe zich beperkt tot situaties waarbij sprake is van een redelijk vermoeden van niet-naleving;

* bepalingen inzake het kunnen uitvoeren van een controle ter plaatse zonder dat de bevoegdheid daartoe zich beperkt tot situaties waarin de betrokken werkgever daarmee instemt;

* bepalingen waarin het matigingsrecht van de rechter van opgelegde forfaitaire schadevergoedingen wordt uitgesloten;

* bepalingen die een ongelijke behandeling van georganiseerden en ongeorganiseerden teweeg brengen.

Geschillenregelingen

Ook voor geschillenregelingen geldt dat die in beginsel in aanmerking kunnen komen voor algemeenverbindendverklaring. Paragraaf 4.3.3. van het TK AVV stelt daaraan echter wel de navolgende voorwaarden:

* beide partijen in het geding moeten om een bindend advies verzoeken; een bindend advies dient niet verplicht te zijn opgelegd, alsmede

* de bevoegdheid van de burgerlijke rechter om het bindend advies marginaal te toetsen mag niet worden aangetast, alsmede

* de mogelijkheid van een bindend advies dient open te staan voor zowel georganiseerden als ongeorganiseerden, alsmede

* de wettelijke bevoegdheid van een ander orgaan (bijvoorbeeld het UWV) mag niet worden doorkruist.

Bijlage 1 Voorbeeldbepalingen voor de diverse denkbare elementen van een toezicht- en controle regeling.

Instelling, financiering en principes in acht te nemen door een controleorgaan

(* Definities van werkgever, werknemer,.....)

* Er is een controleorgaan genaamd.... Dit is samengesteld uit een gelijk aantal leden aangewezen door werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties partij bij deze overeenkomst van ten minste vier en ten hoogste X leden. Het houdt toezicht op de naleving van en is bevoegd namens cao-partijen schade te vorderen en in rechte op te treden.

* Partijen bij de cao's dragen hun bevoegdheid tot het instellen van vorderingen als bedoeld in artikel 15 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst en artikel 3, vierde lid, van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten over aan het controleorgaan.

NB 1 De overdracht van deze bevoegdheid kan bijvoorbeeld voor bepaalde zware beslissingen eventueel conditioneel gemaakt worden in die zin dat die vervalt bij het uitblijven van instemming binnen een bepaalde termijn van een of meer van de cao-partijen.

NB 2 De overdracht van deze bevoegdheid kan uiteraard ook beperkt worden tot vorderingen ter zake van de schade die cao-partijen zelf lijden.

* De werkzaamheid van het controleorgaan wordt gefinancierd uit

* Het controleorgaan houdt dit toezicht door het uitvoeren van controles, het opleggen van sancties en het waar nodig instellen van rechtsvorderingen.

* Het controleorgaan stelt zijn huishoudelijk reglement op en neemt beslissingen met gewone meerderheid van stemmen.

* In het reglement wordt in elk geval aangegeven hoe wordt omgegaan met ontvangen schriftelijke meldingen van niet-naleving afkomstig van werknemers.

* Het controleorgaan kan de controles op de naleving van de cao opdragen aan een daartoe aangewezen instelling.

* Het controleorgaan of de daartoe aangewezen instelling oefent haar controletaak uit met inachtneming van de zorgvuldigheid, die controlerende instanties in gelijksoortige situaties in acht dienen te nemen.

* Het controleorgaan onthoudt zich met name van het opvragen van gegevens die niet direct betrekking hebben op de taken van het controleorgaan.

* Het controleorgaan, en de eventueel door het controleorgaan aangewezen instelling is t.o.v. derden verplicht tot geheimhouding van al dat wat hen uit hoofde van hun functie ter kennis komt, maar in elk geval ten aanzien van de in nalevingsonderzoeksdossiers opgeslagen informatie.

Gegevensverstrekking

* De werkgever voert een inzichtelijke en deugdelijke loon- en arbeidstijdenadministratie, waarin mede opgenomen en verwerkt:

a. een personeelslijst waarop de naam, functie, schaal en geboortedatum van elke werknemer is aangegeven;

b. loonstroken van alle personeelsleden en daarop aanwezige gegevens;

- c. registratie gewerkte diensten en diensttijden per loonperiode (roosters);
- d. registratie gewerkte uren per loonperiode; .
- e. specificatie uitbetaalde reiskosten/reistijdvergoeding.

* De werkgever is verplicht op schriftelijk verzoek binnen een door het controleorgaan gestelde redelijke termijn bovengenoemde informatie aan het controleorgaan ter beschikking te stellen opdat het de naleving kan vaststellen van volgende bepalingen van cao

Controles ter plaatse

* Het controleorgaan controleert slechts ter plaatse op basis van een geground vermoeden van overtreding van de cao's.

* Van een geground vermoeden is in elk geval sprake indien een aangeschreven onderneming weigert medewerking te verlenen of onjuiste gegevens verstrekt en wanneer het controleorgaan op basis van door de werkgever zelf aangeleverde bescheiden schending van een van de kernbepalingen constateert.

* De te controleren onderneming zal door middel van een schriftelijke vooraankondiging op de hoogte worden gebracht van het bezoek aan hun bedrijf. In de vooraankondiging wordt aangegeven wanneer de controle bij de onderneming zal plaatsvinden en welke gegevens dan zullen worden onderzocht. De aangeschreven ondernemingen dienen de te onderzoeken administratieve bescheiden, zoals genoemd in artikel op het bezoekadres voor controle beschikbaar te houden.

* Het binnentreden, geschiedt alleen met instemming van de werkgever.

* Indien een aangeschreven onderneming weigert medewerking te verlenen aan de controle ter plekke, zal de onderneming schriftelijk in gebreke worden gesteld.

* Geconstateerde fouten worden aan het eind van het controlebezoek met de gecontroleerde besproken. Indien de gecontroleerde een toelichting wil geven op de controle of op de geconstateerde fouten wordt deze toelichting door de controleur vastgelegd.

* De rapportage van het controleorgaan betreft een feitelijke weergave van de aangetroffen fouten.

Sanctionering van schendingen van de cao

* Indien de mate van verwijtbaarheid en ernst van de overtreding hiertoe aanleiding geven kan het controleorgaan de volgende sancties opleggen: een waarschuwing, een hercontrole (ter plekke op kosten van de werkgever), een forfaitaire schadevergoeding.

* De sanctie waarschuwing bestaat eruit dat de gecontroleerde een brief ontvangt met daarin opgenomen de mededeling dat een of meerdere artikelen van de cao niet correct zijn nageleefd met het verzoek tot herstel binnen een termijn van werkdagen en binnenwerkdagen informatie te overleggen waaruit blijkt dat aan de oproep adequaat gevolg is gegeven.

* Met betrekking tot geconstateerde inbreuken op de cao's kan niet worden volstaan met een opsomming van artikelnummers, doch dient ten minste een korte beschrijving van de desbetreffende inbreuk te worden aangegeven.

* De sanctie hercontrole bestaat eruit dat de gecontroleerde een brief ontvangt waarin wordt aangegeven welke artikelen zijn overtreden en waarin wordt aangekondigd dat het controleorgaan voornemens is een controle ter plaatse op zijn kosten, die minimaal X euro bedragen, uit te voeren teneinde vast te stellen of de fouten ongedaan zijn gemaakt.

* Indien het controleorgaan na ten minste twee hercontroles concludeert dat de werkgever de cao overtreedt en indien het controleorgaan concludeert dat de geconstateerde overtredingen na de tweede hercontrole niet zijn beëindigd, is er volgens het controleorgaan sprake van het stelselmatig niet naleven van de cao en is de werkgever verplicht een forfaitaire schadevergoeding te betalen. Het controleorgaan kan besluiten geheel of gedeeltelijk af te zien van het innen van deze schadevergoeding indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.

* Een schadevergoedingsactie kan worden ingesteld X weken nadat de werkgever schriftelijk op de hoogte is gesteld van de bevindingen uit de hercontrole.

* Bij het bepalen van de schadevergoeding wordt in ieder geval rekening gehouden met de aard, de omvang en de duur van de niet-naleving, alsmede met de loonsom van de onderneming van de betrokken werkgever. Daarnaast kan rekening gehouden worden met de mate waarin de werkgever alsnog achterstallige verplichtingen jegens zijn personeel nakomt dan wel zekerheid stelt voor een correcte naleving van de cao.

* Wanneer een schadevergoeding wordt opgelegd, zullen de gronden voor en de omvang van de schadevergoeding schriftelijk aan de werkgever worden medegedeeld.

* De forfaitaire schadevergoeding bedraagt X% van de loonsom in het jaar voorafgaand aan het jaar waarin het controleorgaan het stelselmatige niet naleven vaststelt, met een minimum van € X.

* De schadevergoeding dient ter dekking van de kosten die het controleorgaan maakt als gevolg van haar toezichthoudende taak ten aanzien van de wijze waarop de cao wordt nageleefd en geleden imagoschade.

* Het controleorgaan hoeft niet aan te tonen dat zij de schade in de omvang als door haar gevorderd ook daadwerkelijk heeft geleden.

* De bevoegdheid van het controleorgaan tot het instellen van een schadevergoedingsactie laat de mogelijkheid van de individuele werknemer een vordering jegens de werkgever bij de daarbij bevoegde rechter in te dienen onverlet.

Bijlage 2 Voorbeeldbepaling voor eis te stellen aan een door werkgevers in te schakelen uitzendbureau.

Met ingang van mogen ondernemingen bij de inleen van uitzendkrachten alleen nog gebruik maken van uitzendbureaus met een NEN-certificaat. Voor in Nederland gevestigde bureaus is dat NEN-4400-1; voor in het buitenland gevestigde bureaus NEN-4400-2.

Bijlage 3 Voorbeeldbepalingen voor de diverse denkbare elementen van een geschillenregeling.

Artikel 1 Definities

1. Onder 'de cao' wordt verstaan de CAO voor.....
2. Onder 'partijen bij de cao' wordt verstaan de werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij de CAO voor ...
3. Onder 'geschillen' wordt verstaan geschillen tussen werkgever en werknemer over de toepassing van een of meer bepalingen van de cao.
4. Onder 'werkgever(s)' wordt verstaan de werkgever als bedoeld in de cao.
5. Onder 'werknemer(s)' wordt verstaan de werknemer als bedoeld in de cao.
6. Onder 'commissie' wordt verstaan de Commissie Naleving.
7. Onder het 'bureau' wordt verstaan het secretariaat van cao-partijen.

Artikel 2 Mandaat

1. Partijen bij de cao doen uitspraken over geschillen die hun oorsprong vinden in de cao.
2. De Commissie Naleving is namens partijen bij de cao beslissingsbevoegd om uitspraken te doen.

Artikel 3 Commissie Naleving

1. Het bureau legt geschillen – voorzien van een aanbeveling – voor aan de Commissie Naleving.
2. De commissie bestaat uit 3 vertegenwoordigers van werkgeverszijde en 3 vertegenwoordigers van werknemerszijde van partijen bij de cao.
3. De werkgeversleden worden benoemd door.... De werknemersleden worden benoemd door
4. De commissie wordt ondersteund door een of meer medewerkers van het bureau.
5. Het secretariaat wordt gevoerd door het bureau.
6. Besluitvorming vindt plaats bij gewone meerderheid. Medewerkers van het bureau hebben geen stemrecht.
7. Voor het nemen van besluiten moeten ten minste één lid van werkgeverszijde en ten minste één lid van werknemerszijde aanwezig zijn.
8. Indien in een commissievergadering meer werkgeversleden aanwezig zijn dan werknemersleden – of omgekeerd –, dan brengen de leden van de groep met de meeste aanwezigen samen evenveel stemmen uit als de andere groep leden.
9. Indien de commissie niet tot besluitvorming komt nadat een geschil twee keer is behandeld, wordt de zaak aan partijen bij de cao voorgelegd.

10. Bij de behandeling van een geschil kan de commissie besluiten zich door een deskundige bij te laten staan. De commissie besluit wie als deskundige wordt gevraagd en conformeert zich aan het oordeel van de deskundige.

Artikel 4 Geheimhouding

Alle betrokkenen bij een geschil zijn gehouden geheimhouding te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van hun betrokkenheid ter kennis komt.

Artikel 5 Indienen van een verzoek

1. Een verzoek om een uitspraak te doen in een geschil kan door iedere werknemer en werkgever die door het geschil rechtstreeks in zijn belang is getroffen, worden ingediend.
2. Een verzoek wordt schriftelijk ingediend bij het bureau onder vermelding van 'Geschil'.
3. Het verzoek dient ten minste te vermelden: a. naam en adres van de verzoeker; b. ondertekening door de verzoeker; c. naam en adres van degene op wie het verzoek betrekking heeft; d. een nauwkeurige beschrijving van het geschil en de argumenten van verzoeker; e. of om een bindend advies, of niet bindend advies wordt verzocht; f. de dagtekening.
4. De verzoeker verschafft desgevraagd (aanvullende) gegevens en bescheiden die voor de beoordeling van het verzoek nodig zijn en waarover hij of zij redelijkerwijs de beschikking kan krijgen.
5. De verzoeker en degene op wie het verzoek betrekking heeft kunnen zich door een gemachtigde laten bijstaan of vertegenwoordigen. Van een gemachtigde kan een schriftelijke machtiging worden verlangd, tenzij de gemachtigde advocaat of procureur is.

Artikel 6 Buiten behandeling

Een verzoek wordt niet in behandeling genomen wanneer:

- a. reeds een gerechtelijke procedure is gestart, tenzij de commissie anders besluit;
- b. over het geschil reeds een gerechtelijke uitspraak is gedaan;
- c. het verzoek later dan zes maanden na de einddatum van het dienstverband wordt ingediend;
- d. het geschil betrekking heeft op een periode langer dan vijf jaar voor het verzoek is ingediend;
- e. nadat de verzoeker in de gelegenheid is gesteld om het verzoek aan te vullen, de verstrekte gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van het verzoek;
- f. de verzoeker en de partij waarop het verzoek betrekking heeft geen of onvoldoende inspanning hebben verricht om eerst tot een oplossing te komen.

Artikel 7 Behandeling van een verzoek

1. De verzoeker ontvangt van het bureau bericht van het in behandeling nemen van het verzoek.
2. De partij waarop het verzoek betrekking heeft wordt door het bureau schriftelijk in kennis gesteld van de ontvangst van het verzoek en wordt daarbij in de gelegenheid gesteld om binnen drie weken na dagtekening van deze kennisgeving schriftelijk te reageren.
3. Een tweede ronde van hoor en wederhoor kan worden toegepast, waarbij termijnen van twee weken worden gesteld.
4. Beide partijen ontvangen een exemplaar van dit reglement.

Artikel 8 Uitspraak

1. Het bureau deelt de gemotiveerde uitspraak schriftelijk mede aan beide partijen.
2. De uitspraak van de commissie wordt gedaan in de vorm van een niet-bindend advies, tenzij beide partijen hebben verzocht om een bindende uitspraak.

Artikel 9 Kosten

1. Aan het indienen van een verzoek en de behandeling ervan zijn voor de verzoeker en de partij waarop het verzoek betrekking heeft geen kosten verbonden.
2. De indiener van een verzoek en de partij waarop het verzoek betrekking heeft, dragen ieder de eigen kosten en komen niet in aanmerking voor vergoeding daarvan jegens elkander, de commissie, het bureau of partijen bij de cao.

Artikel 10 Wijziging reglement

Partijen bij de cao zijn bevoegd dit reglement te wijzigen.

Artikel 11 Slotbepaling

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslissen partijen bij de cao.